

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI STMIK KHARISMA MAKASSAR**

DIAN ISMAYANTI AMRAN



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI STMIK KHARISMA MAKASSAR**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Makassar Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**DIAN ISMAYANTI AMRAN
1393142055**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

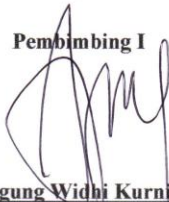
Pembimbing yang ditunjuk berdasarkan surat pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dengan Nomor : 7540/UN36.22/KM/2019 untuk membimbing saudara:

Nama : Dian Ismayanti Amran
Nim : 1393142055
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan dapat diajukan di depan Panitia Ujian Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Makassar, 15 Februari 2019

Pembimbing I



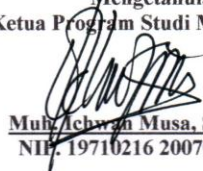
Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M
NIP.19170423 200501 1 002

Pembimbing II



Drs. Muh. Taslim Dangnga, M.Si
NIP. 19571231 198601 1 005

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Muh. Achwan Musa, SE., M.Si
NIP. 19710216 200701 1 001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh Dian Ismayanti Amran dengan Nomor Induk Mahasiswa 1393142055, berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STMIK Khariisma Makassar”**, telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Makassar, dengan surat keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Nomor: 1348/UN.36.22/KM/2019 tanggal 11 Maret 2019, untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar pada hari Kamis, 11 Maret 2019.

Disahkan oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Dr. H. Muhammad Azis, M.Si
NIP. 19691231 198601 1 005

Panitia Ujian :

- | | | |
|------------------|---|-----------|
| 1. Ketua | : Dr. H. Muhammad Azis, M.Si | (.....) |
| 2. Wakil Ketua | : Sahade, S.Pd, M.Pd | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Muh. Ilham Wardhana, H, SE., MMkt Mgt | (.....) |
| 4. Pembimbing I | : Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., MM | (.....) |
| 5. Pembimbing II | : Drs. Muh. Taslim Dangnga, M.Si | (.....) |
| 6. Penguji I | : Muh. Ichwan Musa, SE., M.Si | (.....) |
| 7. Penguji II | : Uhud Darmawan Natsir, SE., M.Si | (.....) |



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
FAKULTAS UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
EKONOMI

Alamat: Jl. A. P. Pettarani Kampus UNM Gunungsari Baru Makassar Telp. 885105

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Dian Ismayanti Amran
Nim : 1393142055
Tempat/ Tanggal Lahir : Pinrang / 6 Februari 1996
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
STMIK Kharisma Makassar

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., MM
2. Drs. Muh. Taslim Dangnga, M.Si

Benar adalah hasil karya sendiri, bebas dari unsur jiplakan/plagiat.

Pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan apabila dikemudian hari ditemukan ketidak benaran, maka saya bersedia dituntut di dalam/luar pengadilan dan menanggung segala risiko yang diakibatkannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebagai tanggung jawab formal untuk dipergunakan sebagai manamestinya.

Makassar, 11 Maret 2019

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen S1


M. Ichwan Musa, SE., M.Si
NIP. 19710216 200701 1 001

Yang membuat pernyataan

Dian Ismayanti Amran
NIM.1393142055

MOTTO

“Jawaban sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa”

Kupersembahkan karya sederhana ini
sebagai baktiku kepada Alm. Ayah dan Ibu
serta teman-teman, sahabat, saudara-saudaraku dan kepada
orang-orang yang mencintaiku
Dengan segenap harapan terbaik dan doa serta
Kebahagiaan mereka untukku

ABSTRAK

Dian Ismayanti Amran. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Agung Widhi Kurniawan dan Muh. Taslim Dangnga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada STMIK Kharisma Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 42 Orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 orang dengan menggunakan teori sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode deskripsi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,003, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,434. Dari hasil uji nilai t hitung 3,125 lebih besar dari pada nilai t tabel $>1,987$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. Dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 59%, sedangkan 41% dipengaruhi oleh variable yang belum diketahui.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Dian Ismayanti Amran. The Effect of Working Environment on Employee Performance in the STMIK Kharisma Makassar. Majoring in management. Faculty of Economics. State University of Makassar. Under the guidance of Agung Widhi Kurniawan and Muh. Taslim Dangnga.

This study aims to determine the effect of Working Environment on Employee Performance in the STMIK Kharisma Makassar. Population in this research is all employees consist of 42 People. The number of samples used were 42 people using saturated sample theory. The data were collected by using description method and questionnaire distribution. Data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS).

The result of this study shows a positif and significant effect of working environment variable with employee performance variable, with a significant value about 0.003 and coefficient regression value about 0.434. Testing result of t value is 3.125 bigger than t table >1.987 . it can be concluded that there is a positive and significant connection between working environment and employees performance in STMIK Kharisma Makassar. The influence of working environment toward employees performance is 59%, while 41% is influence by unknown variable.

Keywords: working environment, employees performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Tuhan semesta alam atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan oleh sang Khaliq untuk memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung bagi penulis sehingga seluruhnya dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada :

1. Bapak prof Dr. H. Husain Syam, M.TP, Rektor Universitas Negeri Makassar bersama jajarannya atas segala fasilitas perkuliahan yang menunjang sehingga penulis bisa menyelesaikan studi di Universitas ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Aziz, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar dan para pembantu Dekan, serta seluruh staf Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan dalam rangka penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M selaku Dosen Pembimbing I atas kesediaan beliau meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran dan motivasi bagi penulis.
4. Bapak Drs. Muh. Taslim Dangnga, M.Si selaku Pembimbing II dengan penuh kesabaran membimbing saya selama penulisan skripsi dan yang telah memberikan nasehat dan arahan kepada saya selama saya kuliah.
5. Bapak Muh. Ichwan Musa, SE., M.Si selaku penguji I dan Ketua Prodi dan Bapak Uhud Darmawan Natsir, SE., M.Si selaku penguji II yang telah memberikan bantuan tenaga dan pikiran serta meluangkan waktunya dengan keikhlasan dalam membimbing dan memberikan petunjuk dalam penulisan.
6. Bapak/Ibu dosen serta seluruh staf Fakultas Ekonomi khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis dalam proses perkuliahan dan kegiatan akademik lainnya semoga semuanya bernilai amal jariyah di sisi Allah SWT, Amin.
7. Sahabatku tercinta A. Dela Alifzya, Indah Nur Syamsi, Nurul Soraya Indasari, Nurul Intan Sari, Adecia Putri Armin, Normadia Hafid. Terimakasih atas bantuan dan semangatnya selama ini.
8. Kepada Moch. Noudfal Gazali yang tanpa lelah telah menemani selama penulisan skripsi ini, terimakasih atas bantuannya yang senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis.

9. Teman-teman seperjuangan STAKEHOLDER (ang.2013) terkhusus teman-teman manajemen dan teman-teman konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini semoga ALLAH memberikan kita semua kesempatan untuk bertemu dan berkumpul kembali, serta memberikan kesuksesan bagi kita semua, AMIN.

10. Dan semua pihak, penulis hendak menyapa setiap nama yang tidak dapat penulis cantumkan satu per satu, terima kasih atas doa yang senantiasa mengalir tanpa sepengetahuan penulis. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada orang-orang yang turut bersuka cita atas keberhasilan penulis.

Terkhusus dan istimewa, kuucapkan terima kasih kepada kedua orang tuaku yang tercinta Ayahanda Alm. Amran Yusuf dan Ibunda Baharaeni, yang telah membesarkan, melindungi dan mendidik ananda serta doa dan bimbingan dengan penuh kasih sayang yang mengalir tiada henti sepanjang hidup. Sembah sujud kupersembahkan sebagai ungkapan rasa terima kasih dan syukur yang teramat dalam atas seluruh pengorbanan yang telah beliau berikan.

Tiada sesuatu yang dapat saya berikan sebagai tanda terima kasih dan balas jasa sepantasnya selain berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah atas segala budi baik. Kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak hal yang perlu dikoreksi, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun

sangat penulis harapkan dari segenap pembaca demi untuk perbaikan dan Penyempurnaan Skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis sendiri dan bagi semua pihak yang membutuhkan umumnya.

Akhirnya kepada Allah SWT Penulis memohon agar usaha ini dijadikan sebagai amal shalih dan bernilai Pahala oleh-nya. Amin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 02 Februari 2019

Penulis
(DIAN ISMAYANTI AMRAN)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	5
D. MANFAAT PENELITIAN.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	7
A. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	7
2. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman.....	8
3. Manfaat Lingkungan Kerja.....	21
4. Kinerja Pegawai.....	22
5. Penelitian yang Relevan	31
B. Kerangka Berfikir.....	34
C. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Variabel dan Desain Penelitian	36
1. Variabel Penelitian	36
2. Desain Penelitian.....	37

B. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
1. Definisi Operasional.....	39
2. Pengukuran Variabel	41
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Analisis data.....	44
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	44
2. Uji Persyaratan Analisis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Instansi.....	50
B. Hasil Penelitian	51
1. Karakteristik Responden	51
2. Deskripsi Jawaban Responden	55
3. Pengujian Instrumen.....	60
4. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	63
5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran-Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
Lampiran.....	76
Riwayat Hidup.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penjabaran Indikator Penelitian Instrumen Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai	41
Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban Kinerja Pegawai	42
Tabel 5. Kategori Variabel.....	45
Tabel 6. Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 7. Pangkat/Golongan Responden	53
Tabel 8. Tingkat Pendidikan Responden	54
Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian.	55
Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner	61
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 13. Uji Normalitas.....	63
Tabel 14. Uji Linearitas.....	65
Tabel 15. Uji Hipotesis	67
Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir.....	34
Gambar 2. Skema Desain Penelitian.....	38
Gambar 3. Struktur Organisasi STMIK Kharisma Makassar	51
Gambar 4. Grafik Uji Normalitas.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2009) sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai dengan kinerja yang baik.

Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut Siagian (2002) kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memepengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah

untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll.) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai,dll.). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Kharisma Makassar merupakan salah satu instansi swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata, Lembaga ini tidak berhenti dalam berbenah demi menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi dalam hal ini kinerja pegawai sangat dituntut agar terus terjaga bahkan terpacu hal ini dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja pada STMIK Kharisma sudah cukup baik, dibuktikan dengan dinding pada ruang yang selalu terlihat baru walaupun dengan menggunakan warna cat yang tidak pernah terganti selama 10 tahun terakhir, hubungan antara pegawai dengan pegawai, dan pegawai dengan atasannya yang baik. Selain itu jumlah

pegawai STMIK Kharisma mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir yaitu 39 pegawai pada tahun 2013, dan 42 pegawai pada tahun 2017. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STMIK KHARISMA MAKASSAR”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di STMIK Kharisma Makassar?
2. Bagaimana kinerja Pegawai di STMIK Kharisma Makassar?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di STMIK Kharisma Makassar.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di STMIK Kharisma Makassar?
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di STMIK Kharisma Makassar.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat memberi kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah di lingkungan kampus Universitas Negeri Makassar.

b. Bagi Pihak Instansi Terkait, STMIK Kharisma Makassar

Sebagai sarana informasi tentang lingkungan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kerja STMIK Kharisma Makassar, agar dapat menjadi perhatian pimpinan dan pengambil kebijakan.

c. Bagi Pegawai STMIK Kharisma Makassar

Memberikan gambaran kepada para pegawai keadaan lingkungan kerja dan kinerja mereka.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, khususnya pada mata kuliah manajemen personalia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong yaitu:

“the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. (Kisworo, 2012, hal. 75).

Menurut Nitisemito (2000, hal. 109) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yangdibebankan”, sedangkan menurut Sedarmayati (2001, hal. 1) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sementara itu menurut Saydam (2000, hal. 226) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para

pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Nitisemito (2000) beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan. Selain itu menurut Liang Gie (2000: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu: (1) Cahaya; (2) Warna; (3) Udara; (4) Suara. Sedangkan menurut Badri (2006), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu: (1) Sistem pencahayaan; (2) Warna; (3) Kontrol Suara; (4) Udara; (5) Musik; (6) Konservasi Energi; (7) Keamanan Kantor.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan.

1) Pewarnaan

Pemilihan warna dapat mempengaruhi *mood* dan semangat kerja para pegawai. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak nyaman ketika memandangnya sehingga akan mengganggu pegawai. Misalnya warna biru diijarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram. Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja pegawai, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap pegawai. Pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi pegawai dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Liang Gie (1996) menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa pegawai, dengan memakai

warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan

Bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawainya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh pegawai yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh pegawai di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik pegawai. Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik. Ventilasi merupakan salah satu alat untuk

mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para pegawai (Gie, 1996). AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran. Menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 diterangkan bahwa agar ruang kerja perkantoran memenuhi persyaratan kesehatan dalam hal pertukaran udara perlu dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

(1) Ruang kerja yang tidak menggunakan pendingin udara harus memiliki ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang, untuk ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik, (2) tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m, (3) bila suhu udara lebih dari 28 derajat celcius perlu

menggunakan alat penata udara seperti Air Conditioner (AC), kipas angin, dll., (4) bila suhu udara kurang dari 18 derajat celcius perlu menggunakan pemanas ruangan, (5) bila kelembaban udara lebih dari 60% perlu menggunakan alat *dehumidifier*, (6) bila kelembaban udara kurang dari 40% perlu menggunakan alat *humidifier*, misalnya mesin pembentuk aerosol.

Pada suatu lingkungan kerja tentunya banyak sekali peralatan-peralatan kantor yang harus dirawat seperti mesin-mesin, kursi furnitur, karpet, meja dll. Apabila semua itu terabaikan bisa saja barang-barang tersebut mengkontaminasi udara disebut *off-gas* (bahan kimia yang dihasilkan oleh penuaan gedung maupun beberapa alat perkantoran, misalnya furnitur serta penutup lantai yang jarang dibersihkan), kondisi seperti itulah yang akan menimbulkan *Sick Building Syndrome* (sindrome gedung sakit) yang dapat menyebabkan pusing jika pegawai menghirupnya.

Menurut perhimpunan para insinyur di Amerika yaitu *American Society of Heating and Ventilating Engineering* (Gie, 1996), menyatakan bahwa syarat yang paling ideal untuk bekerja dengan nyaman bagi sebagian pegawai ialah udara dengan suhu 25,6 derajat celcius dan mempunyai kelembaban

udara 45%. Kelembaban udara yang ideal antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi para pegawai.

4) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas pegawai, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri. Selain banyaknya cahaya, sistem penerangan pun yang harus diperhatikan. Menurut Badri (2006) sistem penerangan terbagi menjadi lima jenis yaitu:

- a) *Direct Lighting*, dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.

- b) *Semi-direct Lighting*, dengan pencahayaan *semi-direct* 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan keatas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*.
- c) *Indirect Lighting*, merupakan sistem yang direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantulkan ke bawah ke area kerja.
- d) *Semi-indirect*. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan indirect, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem *semi-indirect*.
- e) *General Diffuse*. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya di arahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan *semi-indirect*, bayangan dan silau juga lebih banyak dari pada menggunakan *semi-indirect*.

5) Keamanan

Keamanan dibagi menjadi dua yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri pegawai. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan pegawai yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga pegawai tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegalisahan sendiri bagi pegawai yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas pegawai akan menurun. Selanjutnya keamanan diri pegawai, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya pegawai menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

Keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor:

- a) Penggunaan *shredder* (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan;

- b) Penggunaan pengaman komputer, baik desktop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting;
 - c) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja;
 - d) Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor;
 - e) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.
- 6) Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Kebisingan

merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu pegawai dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas pegawai.

Kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius.

Tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desibel. Maksimum desibel pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desibel sering dipilih. Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut.

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor yaitu sebagai berikut:

- a) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat di kontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut adalah teknik konstruksi yang direkomendasikan untuk mengurangi kebisingan yang tidak diinginkan,
- b) Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut.
- c) Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan.
- d) Membangun udara diam (*silent air*) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan

mengurangi jumlah suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain.

- e) Penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau aluminium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja dan sebagainya.
- f) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredaman suara diukur dengan menggunakan *noise reduction coefficient* (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran .50 sampai .90. nilai .50 berarti 50 persen suara diredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah .75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh *noise reduction coefficient*, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.

- I. Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin ketik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara.
- II. *Masking*. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *whitenoise*, *masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, *loudspeakers* pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan

perusahaan, interaksi antar pegawai, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap pegawai.

Setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan pegawai yang baik maka para pegawai akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Ahyari, 1994). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Hubungan antar pegawai; (2) Hubungan dengan atasan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Prihatin, 2011), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang;
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;

- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi;
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim;
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan;
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Roziqin (2010), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Roziqin, 2010),

mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumberdaya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus

menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
- 3) Faktor internal pegawai, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammad (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
- 2) faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari (2006), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu :

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- 2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah diuraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari pegawai itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pegawai itu sendiri seperti peraturan

perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Pegawai terbagi menjadi beberapa bagian, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya, berkaitan dengan bentuk keluaran
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya pegawai di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama-sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

d. Pelaksanaan Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai

melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Pegawai dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para pegawai yang ada dibawahnya. Sebagai seorang pegawai dalam upaya mencapai kinerjanya mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan pegawai.
- 2) Pegawai harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya pegawai mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping pegawai yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

- 1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para pegawai.
- 2) Memonitor kinerja para pegawai dan mencatatnya ke dalam buku kerja
- 3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para pegawai dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah.
- 4) Memberi balikan dan pelatihan kepada pegawai dengan maksud untuk membantu pegawai membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap pegawai.
- 5) Menyediakan program pengembangan agar para pegawai berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para pegawai meningkat.
- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para pegawai yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

e. **Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Wayne (2008), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut, Sjafri Mangkuprawira (2003), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian– (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*apraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para pegawai bertambah baik. Menurut Suryadi (1999, hal. 229) “dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing pegawai diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang pegawai menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan.

f. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

- 7) Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa pegawai, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut
- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
- 11) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM ditetapkan.

5. Penelitian yang Relevan

- a. Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada

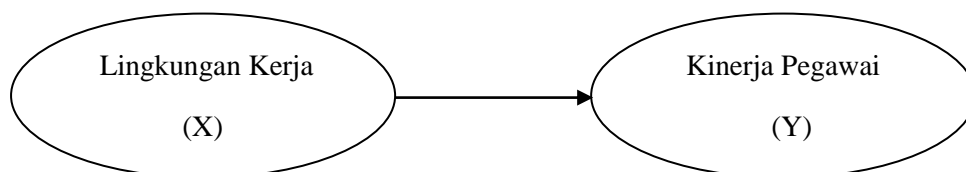
- Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis penelitiannya adalah *ex-postfacto* dan korelasi serta data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai dari total 100 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian menggunakan angket (kuisisioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Borneo Melintang Buana Eksport dengan nilai t hitung sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 + 0,620X_2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain.
- b. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi Pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuisioner. Instrumen penelitiannya adalah kuisioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabelitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni $0,709 (r \text{ hitung}) > 0,339 (r \text{ tabel})$. Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat di buktikan dengan nilai koefisien korelasi $0,709$ dimana koefisien korelasi $0,41$ sampai dengan $0,70$ berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

- c. Rantri Wening Yulianingtyas (2008) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Pegawai pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Yogyatex”. Jenis penelitiannya adalah *ex-post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data hasil penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, dokumentasi, dan wawancara. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi produk momen dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar $33,41\%$.

B. Kerangka Berfikir

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitu pula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.



Gambar 1 Skema Kerangka Pikir

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai STMIK Kharisma Makassar.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Desain Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, sering juga disebut faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2010) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara umum ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*Dependen*).

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel Independen adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang

dan produktivitasnya tinggi. Indikator yang akan diteliti adalah (1) Pewarnaan ruangan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran udara; (4) Penerangan; (5) Keamanan; (6) Kebisingan; (7) Hubungan antar pegawai; (8) Hubungan dengan atasan.

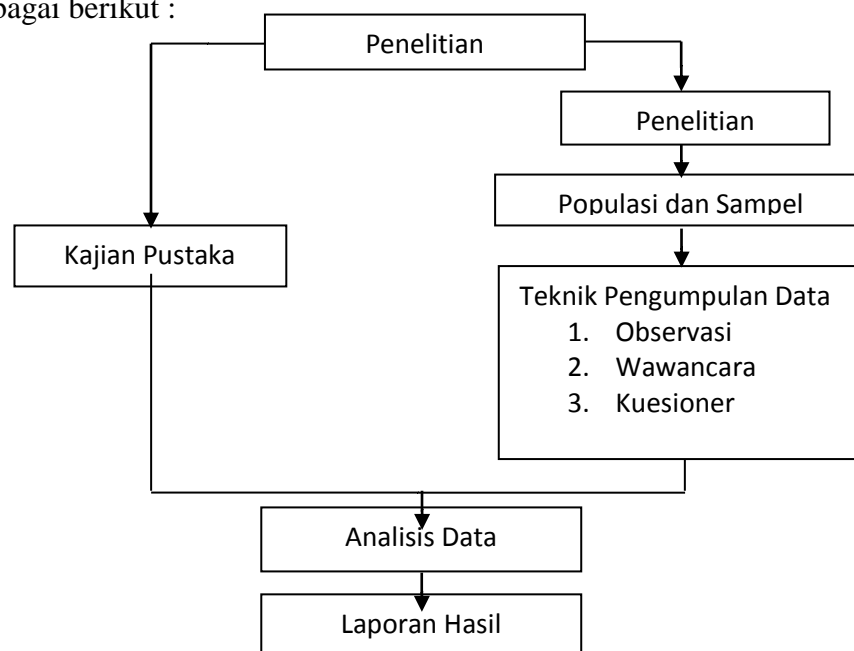
b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Indikator yang akan diteliti adalah (1) Kuantitas dari hasil; (2) Kualitas dari hasil; (3) Ketepatan waktu dari hasil; (4) Kehadiran; (5) Kemampuan bekerja sama.

2. Desain Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Desain penelitian merupakan perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan dan mengendalikan penyimpangan yang mungkin terjadi. Sebuah penelitian membutuhkan suatu desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.

Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupa perencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang relevan atau buku-buku yang ada kaitannya dengan faktor kepuasan kerja maupun keputusan. Selanjutnya melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut dengan pra penelitian, selanjutnya menentukan rumusan masalah yang telah ditentukan, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti. Untuk lebih jelasnya, maka desain penelitian ini digambarkan skema sebagai berikut :



Gambar 2. Skema Desain Penelitian

B. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Dalam rangka menyatukan persepsi dalam penelitian ini maka dirumuskan defenisi operasionalnya. Defenisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai beikut :

1. Lingkungan Kerja (X). Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Indikator yang akan diteliti adalah: 1)Pewarnaan ruangan, 2)Kebersihan, 3)Pertukaran udara, 4)Penerangan, 5)Keamanan, 6)Kebisingan, 7)Hubungan antar pegawai, 8)Hubungan dengan atasan.
2. Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bias dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Indikator yang akan diteliti adalah (1) Kuantitas dari hasil; (2) Kualitas dari hasil; (3) Ketepatan waktu dari hasil; (4) Kehadiran; (5) Kemampuan bekerja sama.

Tabel 1. Penjabaran Indikator Penelitian Instrumen Lingkungan Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data
1	Lingkungan Kerja	a. Pewarnaan Ruang	1. Warna Dinding 2. Komposisi Warna	Pegawai
		b. Kebersihan	1. Keadaan Ruang Kerja 2. Keadaan WC	Pegawai
		c. Pertukaran Udara	1. Suhu Udara 2. Alat Pengatur Suhu Udara 3. Fungsi Ventilasi	Pegawai
		d. Penerangan	1. Intensitas Cahaya	Pegawai
		e. Keamanan	a. Jaminan Keselamatan Pegawai b. Jaminan Keselamatan Barang Pegawai c. Peralatan Keamanan d. Ancaman Pihak Luar	Pegawai
		f. Kebisingan	1. Konstruksi Ruang Kerja 2. Alat Peredam Suara 3. Pengaruh Kebisingan	Pegawai
		g. Hubungan Antar Pegawai	1. Komunikasi 2. Kerjasama	Pegawai
		h. Hubungan dengan Atasan	1. Komunikasi 2. Perhatian	Pegawai

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data
2	Kinerja Pegawai	a. Kuantitas dari Hasil	1. Banyaknya Pekerjaan yang dikerjakan 2. Jumlah Pekerjaan yang terselesaikan	Pegawai
		b. Kualitas dari Hasil	1. Kesesuaian Kemampuan Diri dengan Tupoksi 2. Kemampuan dalam Bekerja 3. Tingkat Kesalahan dalam Bekerja 4. Hasil Pekerjaan	Pegawai
		c. Ketepatan Waktu dari Hasil	1. Kesesuaian Waktu Penyelesaian dengan Target Lembaga 2. Pemanfaatan Waktu	Pegawai
		d. Kehadiran	1. Keberadaan pada Waktu Jam Kerja 2. Kesesuaian Jam Kerja 3. Keaktifan dalam Kegiatan	Pegawai
		e. Kemampuan Bekerja Sama	1. Tingkat Partisipasi	Pegawai

2. Pengukuran Variabel

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Kurang Sesuai (KS)	2
Tidak Sesuai (TS)	1
Sangat Tidak Sesuai (STS)	0

Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang-Kadang (KD)	2
Jarang (JR)	1
Tidak Pernah (TP)	0

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer Kharisma Makassar yang telah bekerja selama 1 tahun masa kerja, yaitu sejumlah 42 pegawai .

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi mewakili populasi yang akan diambil. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai STMIK Kharisma Makassar yaitu sejumlah 42 pegawai. Teknik pengambilan

sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuisisioner dengan angket tertutup. Kuisisioner menurut Husein Umar (2011, hal. 49) “teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Menurut Riduwan (2007) angket tertutup adalah “angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda *checklist*”. Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket/kuisisioner tidak memerlukan biaya yang relatif mahal dan dapat dilakukan terhadap subyek yang jumlahnya banyak.

E. Teknik Analisis data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Di dalam suatu penelitian, teknik analisis data terbagi menjadi dua yaitu teknik analisis data statistik deskriptif dan teknik analisis data statistik inferensial. Di dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik analisis data statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Statistik deskriptif mempunyai dua kegunaan, pertama untuk melukiskan dan merangkum pengamatan yang telah dilakukannya. Kedua, untuk menyimpulkan bahwa gejala yang diamati dalam kelompok terbatas, yaitu sampel akan berlaku juga bagi populasi yang lebih besar yang tidak diamati. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data. Kegiatan analisis data yaitu mengelompokkan data, berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan.

- a. Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{0}{5} \times 100\% = 0\%$$

- b. Menentukan rentang data

$$\text{Rentang data} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 100\% - 0\%$$

$$= 100\%$$

- c. Menentukan panjang kelas inetrvl

Rentang data = 5

$$\text{Range (panjang kelas interval)} = \frac{100\%}{5} = 20\%$$

- d. Mengelompokan interval nilai angket

Tabel 5. Kategori Variabel

Persentase	Keterangan
81 – 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Kurang Baik
21% - 40%	Tidak Baik
0% – 20%	Sangat Tidak Baik

2. Uji Persyaratan Analisis

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variable yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang akan digunakan yaitu dengan *analisis kolmogorov – smirnov test* dengan menggunakan *SPSS 17*. Uji *kolmogorov – smirnov* menurut Usman (2011), berfungsi untuk menguji kesesuaian antara distribusi harga-harga yang diobservasi dengan distribusi teoritis tertentu (*uniform, normal, maupun poisson*). Untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansinya *kolmogorov – smirnov*, apabila nilai signifikan hitunganya $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal,

tetapi apabila nilai signifikan hitung $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Yamin, 2011). Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variable lingkungan kerja dan kinerja pegawai linear atau tidak linear. Menurut Sudjana (1996) untuk mengetahui linearitas hubungan variabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{S^2 Tc}{S^2 E}$$

Keterangan:

F = frekuensi

$S^2 Tc$ = rata-rata tuna cocok

$S^2 E$ = rata-rata tuna residu

Setelah mendapatkan hasil nilai F hitung, kemudian membandingkan antara hasil perhitungan F dengan F tabel, bila F hitung $< F$ tabel maka hubungan antar kedua variabel adalah linear, begitupula sebaliknya jika F hitung $> F$ tabel, maka hubungan antar keduanya tidak linear. Dalam penghitungan ini, nantinya peneliti akan menggunakan *SPSS 17*.

c. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis akan di uji menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena menurut Gujarati (Kuncoro, 2001)

regresi sederhana untuk mengestimasi dan memprediksikan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pusat perhatiannya adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu variabel independen. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat harus linear. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai STMIK Kharisma Makassar. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai STMIK Kharisma Makassar. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan *SPSS 24*.

1. Membuat Garis Regresi Sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan: Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai konstan (harga Y ketika harga X = 0)

b = koefisienan arah regresi

Harga a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Apabila harga $b =$ positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya apabila harga b negatif, maka variabel y akan mengalami penurunan.

2. Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak yaitu ditentukan dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Menentukan Koefisien Korelasi antara Prediktor dengan Kriteria

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Suharsimi (2005) untuk menghitung koefisien (r) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σ = jumlah perkalian X dan Y

X^2 = kuadrat dari X

Y^2 = kuadrat dari Y

4. Menentukan Sumbangan Efektif (SE)

Menurut Sutrisno Hadi (2004), sumbangan efektif merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variable terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti. Sumbangan efektif dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa persenkah sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut rumus sumbangan efektif

$$SE = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

SE = sumbangan efektif

r^2 = koefisienan determinan

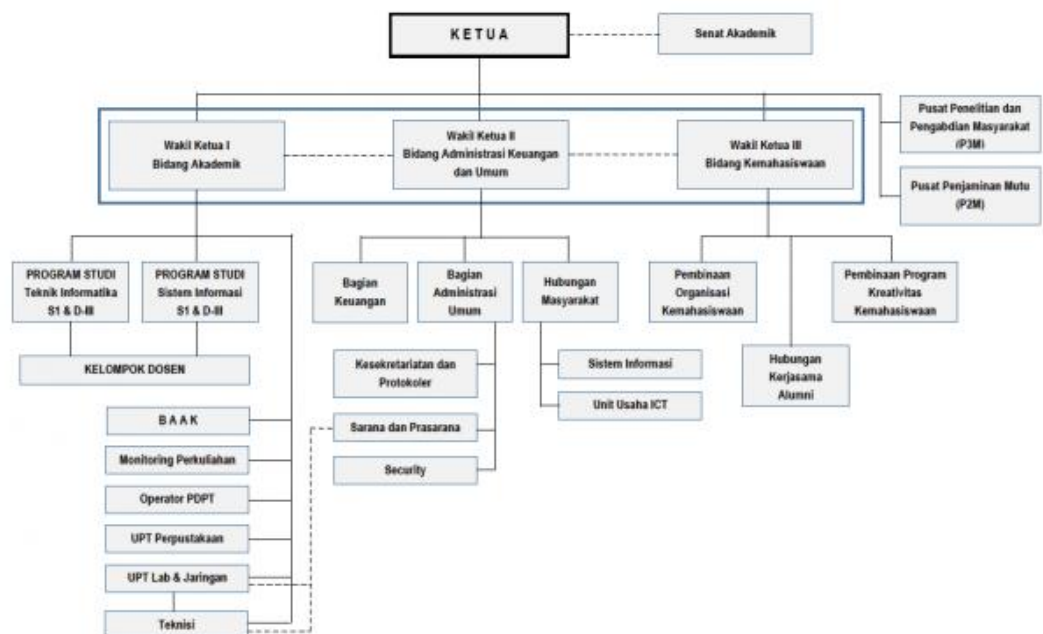
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Visi STMIK Kharisma Makassar pada tahun 2029 adalah:
Menjadi Perguruan Tinggi yang Unggul di Bidang Digital Entrepreneur
2. Misi STMIK Kharisma Makassar hingga tahun 2029 adalah:
 - a. Menyelenggarakan tata kelola dan kelembagaan yang mengacu pada sistem penjaminan mutu yang unggul.
 - b. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran yang berwawasan digital entrepreneur, berdaya-saing, dan berkarakter.
 - c. Melaksanakan penelitian secara terprogram dan teratur dalam bidang digital entrepreneur.
 - d. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang digital entrepreneur.
3. Tujuan STMIK Kharisma Makassar hingga tahun 2029 adalah:
 - a. Mencapai peringkat akreditasi institusi yang unggul
 - b. Menghasilkan lulusan yang berwawasan digital entrepreneur
 - c. Menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing
 - d. Menghasilkan lulusan yang berkarakter
 - e. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian dan publikasi ilmiah di bidang digital entrepreneur

- f. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang digital entrepreneur yang bermanfaat bagi masyarakat
 - g. Meningkatkan kerjasama penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang digital entrepreneur
 - h. Meningkatkan kualitas sumber daya dosen dan tenaga kependidikan
4. Struktur Organisasi STMIK Kharisma Makassar



Gambar 3. Struktur Organisasi STMIK Kharisma Makassar
 Sumber: www.kharisma.ac.id (akses 21 November 2018)

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai STMIK Kharisma Makassar yang berjumlah 42 Orang. Terdapat 3 karakteristik

yang dimasukkan dalam penilaian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan pendidikan terakhir. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 6. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Wanita	19	45
Laki-laki	23	55
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan dari total 42 pegawai, terdapat 23 pegawai laki-laki dengan presentase 55% dan pegawai wanita sebanyak 19 dengan presentase 45%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai STMIK Kharisma Makassar di dominasi oleh laki-laki sehingga dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan dan hubungan antar pegawai dan pegawai lebih dominan didasarkan atas hubungan rasionalitas sebagaimana yang umumnya dicirikan oleh kepribadian kaum laki-laki.

b. Pangkat/Golongan

Pangkat/golongan responden merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi dalam memberikan tanggapan dan penilaian, karena secara psikologis dapat membedakan pegawai dalam cara berpikir, arif dan bijaksana dalam bersikap dan perilakunya dalam menanggapi tugas yang diamanahkan. Pangkat/golongan seseorang

dapat mempengaruhi dalam perilakunya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 42 responden diperoleh karakteristik berdasarkan pangkat/golongan yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Pangkat/Golongan Responden

Pangkat/Golongan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
II	2	5
III	24	57
IV	16	38
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden penelitian mayoritas memiliki golongan III (tiga) sebanyak 24 orang atau 57% menyusul responden yang memiliki golongan IV (empat) sebanyak 16 orang atau 38%, dan sisanya adalah responden yang memiliki golongan II (dua) sebanyak 2 orang atau 5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai pada STMIK Kharisma Makassar berada pada jenjang karir yang masih dapat ditingkatkan, artinya mereka mempunyai potensi untuk mengembangkan diri, memiliki potensi untuk berpikir dan bertindak secara efektif untuk menggunakan segala sumber daya yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai, sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang telah ditamatkan. Tingkat pendidikan responden sangat berpengaruh dalam memberikan persepsi dan penilaian, karena dengan melalui pendidikan dapat membedakan seseorang dalam cara berpikir dan menanggapi berbagai persoalan yang dihadapi. Lebih jelasnya gambaran mengenai tingkat pendidikan diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 8. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMA/Sederajat	5	11
Diploma	7	16
Sarjana (S1)	14	35
Magister (S2)	16	38
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2018

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh responden yang mayoritas adalah yang berpendidikan Magister yaitu sebesar 16 orang (38%) dan sebanyak 14 orang (35%) responden berpendidikan Sarjana. Keadaan ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal yang ditamatkan pegawai pada STMIK Kharisma Makassar sudah berpendidikan tinggi, namun demikian ada beberapa pegawai yang sedang melanjutkan pendidikan pada jenjang sarjana. Sehingga dengan tingkat pendidikan yang dimiliki

oleh pegawai diharapkan mempunyai kemampuan untuk mengadopsi dan mengikuti perkembangan informasi dalam memberikan pelayanan administrasi kepada pemerintah daerah dan lembaga pada umumnya.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel inovasi dapat dilihat sebagai berikut :

a. Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja (X)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Hasil penelitian tanggapan pegawai STMIK Kharisma Makassar sehubungan dengan Lingkungan kerja termasuk pada kategori tinggi/baik. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja yang dimiliki oleh STMIK Kharisma Makassar tergolong tinggi atau baik. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kepuasan kerja. Hasil pengukuran masing-masing indikator dari Lingkungan kerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian.

No	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Interior ruang menggunakan warna-warna dingin dan lembut, serta menggunakan	27	64,3	15	35,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	komposisi warna yang sesuai dengan lingkungan kerja										
2	Kebersihan ruang kerja dan WC sangat baik dan memuaskan	28	66,7	13	31	1	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0
3	Suhu udara didalam ruangan sejuk dan nyaman	30	71,4	12	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
4	Pencahayaan di dalam ruangan sangat baik	31	73,8	11	26,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5	Keamanan pegawai dan fasilitas terjaga dengan baik	29	69	13	31	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
6	Tingkat kebisingan di dalam lingkungan kerja rendah dan tidak mengganggu kinerja	27	64,3	15	35,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7	Kerjasama dan komunikasi sesama pegawai terjalin dengan baik	32	76,2	10	23,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
8	Hubungan dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik	33	78,6	9	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Dari hasil tabel di atas, untuk kuesioner Lingkungan Kerja (X) jawaban responden dengan poin sangat setuju pada item pertanyaan sangat banyak. Pernyataan pertama tentang interior di dalam ruang menunjukkan nilai SS (Sangat Sesuai) yang tinggi, sehingga pegawai mampu beraktivitas di dalam ruang dengan nyaman karena menggunakan warna-warna dingin dan lembut.

Pernyataan kedua mengenai kebersihan ruang kerja dan WC juga menunjukkan tingkat SS (Sangat Sesuai) yang tinggi sebesar 66,7%, disusul dengan nilai S (Sesuai) sebesar 31%. Namun terdapat 2,4% nilai KS (Kurang Sesuai). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa setuju dengan ruangan yang bersih sehingga kepuasan kerja pun meningkat.

Pernyataan ketiga tentang suhu udara di dalam ruangan juga Sangat Sesuai, dikarenakan di dalam lingkungan kerja terdapat AC

sehingga suhu di dalam ruangan tetap terasa sejuk dan nyaman. Pernyataan keempat mengenai tingkat pencahayaan di dalam ruang juga Sangat Sesuai karena pada lingkungan kerja terdapat banyak jendela-jendela sehingga cahaya matahari alami dapat masuk ke dalam ruangan lingkungan kerja, hal ini juga mengurangi penggunaan lampu pada siang hari.

Pernyataan kelima mengenai keamanan pegawai dan fasilitas dalam lingkungan kerja memiliki nilai SS (Sangat Sesuai) sebesar 69 % dan nilai S (Sesuai) sebesar 31 %. Kepuasan pegawai ini didukung oleh keamanan lingkungan kerja yang tinggi seperti penggunaan CCTV dan penjaga keamanan yang cukup memadai. Pernyataan keenam mengenai tingkat kebisingan di dalam lingkungan kerja juga dinilai Sangat Sesuai karena lingkungan kerja tidak memiliki kebisingan yang mengganggu pegawai, selain itu penggunaan pereduksi tingkat kebisingan juga digunakan seperti bantalan karet pada jendela kaca, dan penggunaan karpet pada beberapa titik ruangan.

Pernyataan ketujuh dan kedelapan memiliki tingkat Sangat Sesuai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi antar pegawai maupun hubungan dan komunikasi antara pegawai dan pimpinan terjalin dengan sangat baik sehingga menciptakan kepuasan kerja yang maksimal

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata sebesar 3,70 dikategorikan baik, artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai.

b. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam koesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		SL		SR		KD		JR		TP	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai mampu menerima dan meyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target yang telah ditentukan	27	64,3	15	35,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2	Pegawai memiliki tingkat ketelitian dan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.	30	71,4	12	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	31	73,8	10	23,8	1	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0
4	Pegawai hadir dan pulang tepat waktu serta aktif dalam setiap kegiatan	33	78,6	9	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5	Pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	29	69	13	31	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Dari hasil tabel diatas, untuk kuesioner Kinerja Pegawai (Y) jawaban responden dengan poin SL (Selalu) pada item pertanyaan sangat banyak. Seluruh jawaban pada item pertanyaan variabel didominasi pada jawaban dengan poin SL (Selalu) dan SR (Sering).

Hal ini berarti rata-rata pegawai memiliki kinerja yang baik berdampak pada prestasi kerja pegawai yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja dan kemandirian pegawai berjalan dengan baik. Namun untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja yang memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai, maka perlu dilakukan analisis yang akan dibahas selanjutnya.

Karena penulis tidak diberikan izin untuk meminta data-data terkait seperti daftar kehadiran, daftar pekerjaan yang dikerjakan, dll. Data yang di dapatkan selain dari quisioner, diperkuat dengan hasil wawancara dengan atasan/pimpinan, pegawai, serta mahasiswa-mahasiwa STMIK Kharisma yang berinteraksi satu sama lain.

Mahasiswa mengatakan, pegawai pada STMIK Kharisma pada umumnya ramah ketika berkomunikasi dengan mahasiswa maupun dengan pegawai lainnya. Membantu mahasiswa menyelesaikan administrasi, persuratan, dll., sehingga urusan dan keperluan mahasiswa cepat terselesaikan.

Sikap atasan juga dibuktikan dengan wawancara dengan pegawai, yang mengatakan bahwa atasan sering bercanda dan berkomunikasi dengan baik dengan pegawai-pegawai lainnya, sehingga pegawai lainnya tidak merasa segan dan takut dengan atasan.

Pimpinan STMIK juga sempat diwawancarai, dan mengatakan bahwa pegawai STMIK Kharisma pada umumnya rajin, dan selalu datang tepat waktu, menghadiri rapat-rapat dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Sehingga tidak terdapat pekerjaan yang dikerjakan dua kali dan selesai tepat pada waktunya. Selain itu, pada rapat-rapat, pegawai sangat aktif dalam menyampaikan pendapat dan keluhannya dalam forum, sehingga tidak terdapat kesalahpahaman, dan hubungan tetap terjaga dengan baik.

3. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item - item yang tersaji dalam kuesioner mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel. Untuk jumlah responden sebanyak 42 orang dan dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh angka kritik sebesar 0,30. Bila angka korelasi berada diatas angka kritik tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika angka korelasi pernyataan berada di bawah 0,30 maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada STMIK Kharisma Makassar.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner

No	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r)	Sig.2ta Iled (p-level)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Ket
1.	X1	.436 ^{**}	0.004	0,05	Valid
2.	X2	.649 ^{**}	0.000	0,05	Valid
3.	X3	.794 ^{**}	0.000	0,05	Valid
4.	X4	.658 ^{**}	0.000	0,05	Valid
5.	X5	.776 ^{**}	0.000	0,05	Valid
6.	X6	.701 ^{**}	0.000	0,05	Valid
7.	X7	.786 ^{**}	0.000	0,05	Valid
8.	X8	.685 ^{**}	0.000	0,05	Valid
9.	Y1	.721 ^{**}	0.000	0,05	Valid
10.	Y2	.749 ^{**}	0.000	0,05	Valid
11.	Y3	.726 ^{**}	0.000	0,05	Valid
12.	Y4	.611 ^{**}	0.000	0,05	Valid
13.	Y5	.756 ^{**}	0.000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid. Dari hasil pengujian validitas pada tabel 11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 95% ($=0,05$) dan $n = 42$ diperoleh $r_{tabel} = 0,30$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $> 0,30$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Apabila nilai *Cronbach Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Realibilitas (r)	Ket
Lingkungan Kerja (X)	0.877	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.830	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Teknik pengujian reliabilitas item menggunakan metode *alpha cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien Alpha untuk variable (X) Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,877, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.830. Hal tersebut dapat dikatakan nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 semakin mendekati menunjukkan bahwa item semakin reliabel. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh

data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama.

4. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 dan suatu data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05.

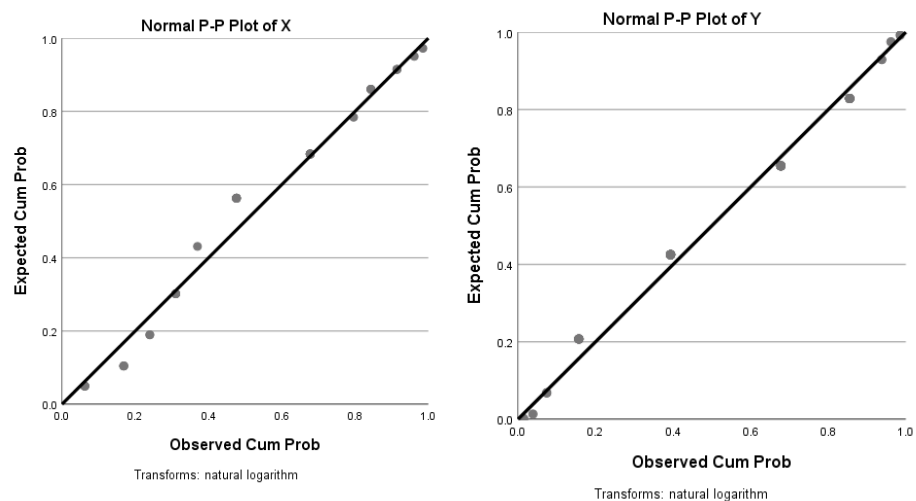
Tabel 13. Uji Normalitas

Tests of Normality ^{a,b,e,f,g}							
	Y	Kolmogorov-Smirnov ^c			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	2.600	.260	2	.			
	2.800	.178	5	.200*	.981	5	.940
	3.000	.204	15	.092	.945	15	.454
	3.200	.245	9	.127	.891	9	.204
	3.400	.213	6	.200*	.948	6	.721

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Tabel Uji Normalitas menyatakan bahwa sampel yang digunakan berdistribusi normal dan berhak atau memenuhi syarat untuk dilakukan uji statistik Regresi sederhana. Dapat dilihat dari nilai tes statistik yang diperoleh dari uji Kolmogorov- Smirnov sebesar 0,36. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov tingkat signifikansi sebesar $0,36 > 0,05$ masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), untuk Variabel Lingkungan Kerja, sedangkan untuk Variabel Kinerja Pegawai tingkat signifikansi sebesar $0,57 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di analisis terdistribusi secara normal.

Secara visual gambar grafik normal probability plot dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4. Grafik Uji Normalitas
 Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Grafik diatas mempertegas bahwa model regresi yang diperoleh berdistribusi normal, dimana titik-titik menyebar di sekitar

garis diagonal serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Yamin, 2011). Uji linearitas pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variable lingkungan kerja dan kinerja pegawai linear atau tidak linear. Di bawah ini merupakan hasil uji linearitas

Tabel 14. Uji Linearitas

Table 14: Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X * Y	Between Groups	(Combined)	.861	9	.096	.624	.767
		Linearity	.006	1	.006	.041	.842
		Deviation from Linearity	.855	8	.107	.697	.691
	Within Groups		4.904	32	.153		
	Total		5.765	41			

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Dari hasil uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,691 lebih besar dari 0,05 yang artinya, terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable Lingkungan Kerja (X) dengan variable Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai $F_{hitung}=0,697$, sedang F_{tabel} dengan angka df 8.32, ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 2,24. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil daripada nilai F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

linear secara signifikan antara variable Lingkungan Kerja (X) dengan variable Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Hipotesis

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear sederhana untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari pengujian tadi akan dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan berdasarkan penaksiran (inferensi).

Pada penelitian ini hipotesis akan di uji menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena menurut Gujarati (Kuncoro, 2001) regresi sederhana untuk mengestimasi dan memprediksikan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Pusat perhatiannya adalah pada upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan satu variabel independen. Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yaitu data harus berdistribusi normal dan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat harus linear. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dibantu dengan menggunakan *SPSS* 24. Di bawah ini merupakan hasil analisis Uji Regresi Linear Sederhana menggunakan *SPSS*, yaitu:

Tabel 15. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.744	.444		3.927	.000
	X	.434	.139	.443	3.125	.003
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

a= angka konstan dengan nilai 1,744. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja (X) tidak berubah, maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1,744. B merupakan angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,434. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% kualitas Lingkungan Kerja (X), maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,434. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y=1,744+0,434 X$.

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya yaitu:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai STMIK Kharisma Makassar.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan nilai signifikan, hasil output SPSS adalah

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). sebaliknya,
2. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar $>$ probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,003 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. Uji Hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Dasar pengambilan keputusan dalam uji T adalah:

1. Jika nilai T hitung lebih besar $>$ dari T tabel maka ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Jika nilai T hitung lebih kecil $<$ dari T tabel, maka tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai T hitung sebesar 15,677. Selanjutnya mencari nilai T tabel dengan rumus:

$$\text{Nilai } \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$$

$$\text{Derajat kebebasan (df)} = n-2 = 42-2 = 40$$

Berdasarkan T tabel, maka diketahui nilainya sebesar 1,987. Karena nilai T hitung 3,125 lebih besar daripada nilai T tabel $>$ 1,987, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar.

Untuk melihat pengaruh besar variable X terhadap Y, di bawah ini merupakan tabel hasil analisis tersebut, yaitu:

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.596	.176	.309797
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : Data Primer yang diolah Tahun 2018

Dari hasil data di atas, nilai R square sebesar 0,596, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Pegawai sebesar 59%, sedangkan 41% dipengaruhi oleh variable yang belum diketahui.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu; warna interior yang lembut dan nyaman, suhu udara di ruang kerja saya cukup sejuk, tingkat kebisingan rendah, kebersihan ruang kerja dan WC, penerangan di dalam lingkungan kerja terpenuhi, hubungan kerja sama sesama rekan kerja terjalin dengan baik/harmonis dan hubungan kerja sama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik/harmonis

Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja ditanggapi dengan jawaban baik. STMIK Kharisma Makassar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya guna tercapai tujuannya yang telah direncanakan. Untuk faktor kinerja memerlukan perhatian yang sungguh-sungguh terutama kinerja pegawainya karena hal ini sangat mendukung dan berpengaruh bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu

cara yang digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam setiap organisasi, khususnya pada STMIK Kharisma Makassar adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar organisasi atau lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai STMIK Kharisma Makassar maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak terlepas dari semua unsur yang terkait dalam menciptakan lingkungan kerja menyangkut sarana fisik, penataan ruangan, lokasi organisasi atau instansi serta suasana kerja didalam sebuah instansi.

B. Saran-Saran

Dari berbagai permasalahan, hambatan, kendala dan kelemahan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai STMIK Kharisma Makassar maka dalam rangka perbaikan kepuasan kerja pegawai, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. STMIK Kharisma Makassar selalu memperhatikan suasana lingkungan kerja baik yang bersifat fisik seperti; suhu udara di ruang kerja, penerangan terpenuhi, kebersiha lingkungan kerja terjaga dan tingkat kebisingan rendah. Lingkungan kerja bersifat non fisik berupa; kerja sama sesama rekan kerja terjalin dengan baik/harmonis dan hubungan kerja sama antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik/harmonis sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif

2. bagi penunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan organisasi..
3. Pihak instansi lebih memperhatikan ruangan kerja pegawai demi menunjang kepuasan kerja pegawai, dan juga memperhatikan tugas dan tanggung jawab pegawai yang hendak akan dikerjakan.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian dan memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (1994). *Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. . Jakarta: Rineka Cipta.
- Gie, L. (1996). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research, Jilid I Cetakan ke IV*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Jawa Tengah: Tesis UNY.
- Kuncoro, M. (2001). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marihot, E. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, M. (2006). *Mohammad Pabundu. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Prihatin, R. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. . Yogyakarta: Skripsi UNY.
- Rahmawati, P. R., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2), 2-4.

Retrieve from

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>.

Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. D. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.

Sudjana. (1996). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukoco, B. M. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Suwondo, D. I. & Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 17(2), 136-137. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348>.

Umar, H. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Press.

Usman, H. (2011). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yamin, S. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.

Yulianingtyas, R. W. (2008). *Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex*. Yogyakarta: Skripsi UNY.

L A M P I R A N

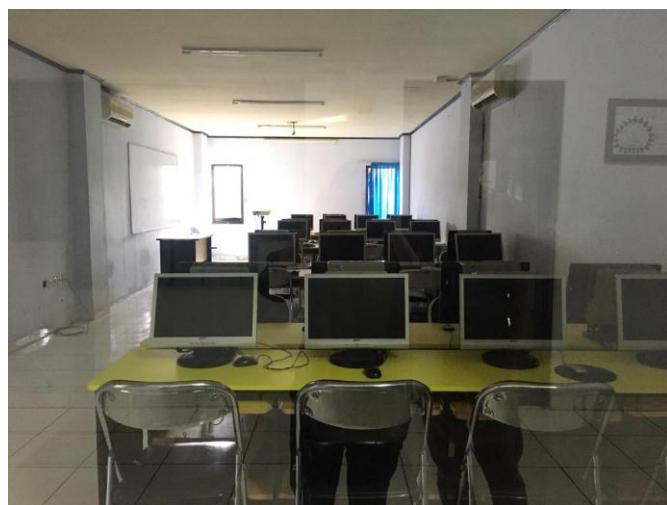
**DAFTAR JUMLAH PEGAWAI, TINGKAT PENDIDIKAN, JABATAN,
SERTA JENIS KELAMIN STMIK KHARISMA MAKASSAR**

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Ka Prodi Sistem Informasi (D3)	Perempuan	S2
2	Sekretaris Pusat Penjaminan Mutu	Perempuan	S2
3	Sekretaris Yayasan	Perempuan	S2
4	Wakil Ketua Bidang Adm dan Keuangan	Perempuan	S2
5	Kepala Pusat Pengabdian Masyarakat	Laki-laki	S2
6	Kepala Bagian Keuangan	Perempuan	S2
7	Staff BAAK	Perempuan	S2
8	Ketua Prodi Informatika (S1)	Laki-laki	S2
9	Kepala UPT Lab dan Jaringan	Laki-laki	S2
10	Kepala Pusat Penelitian	Perempuan	S2
11	Ketua STMIK Kharisma Makassar	Laki-laki	S2
12	Wakil Ketua Bidang Akademik	Laki-laki	S2
13	Wakil Ketua Bidang Kemahasiswaan	Perempuan	S2
14	Kepala P2M	Laki-laki	S2
15	Kepala BAAK	Perempuan	S2
16	Kepala PDE dan Sisfo	Laki-laki	S2
17	Kepala Perpustakaan	Perempuan	S1
18	Staff Perpustakaan	Laki-laki	D3
19	Staff Monitoring Perkuliahan	Perempuan	D3
20	Staff PDE dan Sisfo	Laki-laki	S1
21	Staff Sarana dan Prasarana	Laki-laki	S1
22	Staff Kesekretariatan dan Protokol	Perempuan	S1
23	Staff Bagian Keuangan	Perempuan	S1
24	Staff Kemahasiswaan	Laki-laki	S1
25	Staff Akademik	Laki-laki	S1
26	Staff Bidang Kearsipan	Perempuan	S1
27	Staff Pusat Penelitian	Perempuan	S1
28	Staff UPT Lab dan Jaringan	Laki-laki	S1
29	Staff Bagian Kearsipan	Perempuan	S1
230	Staff P2M	Perempuan	S1
31	Staff Marketing	Laki-laki	D3
32	Staff Marketing	Laki-laki	D3
33	Staff Marketing	Laki-laki	S1
34	Staff Keamanan	Laki-laki	SMA

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
35	Staff Keamanan	Laki-laki	S1
36	Staff Keamanan	Laki-laki	D3
37	Staff Kebersihan	Perempuan	SMA
38	Staff Kebersihan	Perempuan	SMA
39	Staff Kebersihan	Laki-laki	SMA
40	Staff kebersihan	Laki-laki	SMA
41	Staff Teknisi	Laki-laki	D3
42	Staff Teknisi	Laki-laki	D3

Sumber: STMIK Kharisma Makassar

**FOTO-FOTO LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA STMIK KHARISMA
MAKASSAR**





KUISIONER PENELITIAN

Makassar , 04 Oktober 2018

Kepada Yth,

Bapak/ Ibu Para Responden

STMIK Kharisma Makassar

Di-,

Makassar

Sebagai persyaratan Tugas Akhir mahasiswa program studi Manajemen Sumber Daya Manusia (S1) Universitas Negeri Makassar, saya akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar”**. Untuk keperluan tersebut saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan saya mohon ketersediaannya untuk mengisi kuisisioner yang disediakan dengan kejujuran.

Demikian permohonan, atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Dian Ismayanti Amran
1393142055

DATA RESPONDEN

Berikan tanda (✓) sesuai dengan data diri anda :

Nama = _____

Jenis Kelamin = ☐ L ☐ P

Usia = ☐ 25-35 thn ☐ 36-45 thn ☐ 46-55 thn ☐ >56thn

Tingkat Pendidikan Lainnya = ☐ SMA ☐ S1 ☐ S2 ☐

Golongan = ☐ II ☐ III ☐ IV

Bapak/ Ibu dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada kotak yangv sesuai berdasarkan apa yang anda alami, dengan petunjuk pengisian sebagai berikut :

SS = *Sangat Sesuai*

S = *Sesuai*

KS = *Kurang Sesuai*

TS = *Tidak Sesuai*

STS = *Sangat Tidak Sesuai*

LINGKUNGAN KERJA (X)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Interior ruang menggunakan warna-warna dingin dan lembut, serta menggunakan komposisi warna yang sesuai dengan lingkungan kerja					
2	Kebersihan ruang kerja dan WC sangat baik dan memuaskan					
3	Suhu udara didalam ruangan sejuk dan nyaman					
4	Pencahayaan di dalam ruangan sangat baik					
5	Keamanan pegawai dan fasilitas terjaga dengan baik					
6	Tingkat kebisingan di dalam lingkungan kerja rendah dan tidak mengganggu kinerja					

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7	Kerjasama dan komunikasi sesama pegawai terjalin dengan baik					
8	Hubungan dan komunikasi antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik					

Bapak/ Ibu dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada kotak yangv sesuai berdasarkan apa yang anda alami, dengan petunjuk pengisian sebagai berikut :

SL = *Selalu*

SR = *Sering*

KD = *Kadang*

JR = *Jarang*

TP = *Tidak Pernah*

KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Pegawai mampu menerima dan meyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2	Pegawai memiliki tingkat ketelitian dan kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Pegawai hadir dan pulang tepat waktu serta aktif dalam setiap kegiatan					
5	Pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					

DATA HASIL KUISIONER

NO	X								TOTAL_X	Y					TOTAL_Y
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	3	3	3	4	3	4	4	3.50	4	4	4	4	4	4.00
2	3	3	3	4	3	3	3	4	3.25	3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3.75	4	3	3	3	3	3.20
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3.38	3	3	3	3	3	3.00
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2.88	3	3	3	3	3	3.00
6	3	4	3	4	4	3	4	4	3.63	3	4	3	3	3	3.20
7	3	2	3	3	3	3	4	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00
8	3	3	3	3	4	3	4	4	3.38	4	3	4	3	3	3.40
9	3	3	3	3	3	2	3	3	2.88	3	3	3	4	4	3.40
10	3	3	2	3	3	2	3	3	2.75	3	4	3	3	3	3.20
11	3	3	3	3	4	3	4	4	3.38	3	3	3	3	3	3.00
12	4	4	3	4	4	3	4	4	3.75	3	3	3	3	3	3.00
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3.13	4	3	3	4	3	3.40
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	2	3	2.80
15	3	3	3	3	4	3	4	4	3.38	3	4	3	3	4	3.40
16	3	2	3	3	2	3	2	3	2.63	3	3	3	3	3	3.00
17	4	3	3	3	3	3	3	4	3.25	3	3	3	4	3	3.20
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	3	3	3.20
19	3	4	3	4	4	3	4	4	3.63	3	3	3	2	3	2.80
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00
21	3	3	4	4	4	4	4	4	3.75	3	2	2	3	3	2.60

NO	X								TOTAL_X	Y					TOTAL_Y
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
22	4	3	3	3	3	3	4	4	3.38	3	3	3	2	3	2.80
23	3	3	2	3	3	2	2	3	2.63	4	4	3	3	4	3.60
24	3	3	3	3	4	3	4	3	3.25	3	3	3	3	3	3.00
25	3	2	2	2	2	3	3	4	2.63	3	3	3	4	3	3.20
26	3	3	3	3	3	3	4	4	3.25	3	3	2	3	3	2.80
27	3	3	2	3	3	3	2	2	2.63	3	2	3	3	3	2.80
28	3	4	3	4	4	3	4	4	3.63	4	3	3	3	4	3.40
29	3	3	2	3	3	2	2	3	2.63	3	3	3	4	3	3.20
30	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	3	3	3	3	3	3.00
31	4	3	3	3	3	3	3	4	3.25	2	3	2	3	3	2.60
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00
33	3	3	3	4	3	3	3	4	3.25	4	4	3	4	4	3.80
34	3	3	3	3	4	3	4	3	3.25	3	3	3	3	3	3.00
35	4	3	3	3	4	3	3	4	3.38	3	3	3	3	3	3.00
36	3	3	3	2	2	3	3	3	2.75	3	2	2	2	3	2.40
37	3	3	2	3	3	2	3	3	2.75	3	3	3	4	4	3.40
38	3	3	3	4	4	3	4	3	3.38	4	3	3	3	3	3.20
39	4	3	3	3	3	3	4	4	3.38	3	3	3	3	3	3.00
40	3	3	3	3	3	3	4	4	3.25	3	3	3	3	3	3.00
41	3	3	2	3	2	3	3	3	2.75	3	3	3	4	3	3.20
42	4	3	3	4	4	3	3	3	3.38	2	2	2	3	2	2.20

JUMLAH	136	129	123	136	141	124	143	147	134.875	133	128	123	131	132	129.4
RATA- RATA	3.2381	3.07143	2.93	3.24	3.36	2.95	3.40	3.50	3.21	3.17	3.05	2.93	3.12	3.14	3.08
MAXIMAL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
MINIMUM	3	2	2	2	2	2	2	2	2.63	2	2	2	2	2	2.20

HASIL UJI DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

a. Hasil Uji Validitas

		Correlations								
		X	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X	Pearson Correlation	1	.436**	.649**	.794**	.658**	.776**	.701**	.786**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1	Pearson Correlation	.436**	1	.157	.299	.066	.209	.285	.166	.410**
	Sig. (2-tailed)	.004		.320	.054	.679	.183	.067	.293	.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.649**	.157	1	.330*	.622**	.557**	.230	.379*	.334*
	Sig. (2-tailed)	.000	.320		.033	.000	.000	.143	.013	.031
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.794**	.299	.330*	1	.421**	.513**	.760**	.588**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054	.033		.005	.001	.000	.000	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X4	Pearson Correlation	.658**	.066	.622**	.421**	1	.589**	.324*	.341*	.249

b. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.877		9	

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

a. Hasil Uji Validitas

Correlations							
		Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y	Pearson Correlation	1	.721**	.749**	.726**	.611**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1	Pearson Correlation	.721**	1	.372*	.551**	.196	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000	.213	.001
	N	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.749**	.372*	1	.505**	.249	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.001	.112	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.726**	.551**	.505**	1	.257	.349*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.100	.024
	N	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.611**	.196	.249	.257	1	.349*

Correlations							
		Y	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y5	Sig. (2-tailed)	.000	.213	.112	.100		.023
	N	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.756**	.477**	.560**	.349*	.349*	1
Y5	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.024	.023	
	N	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

b. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.830		6	

HASIL UJI NORMALITAS

1. Uji Normalitas dengan Explore

Case Processing Summary							
	Y	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
X	2.200	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	2.400	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	2.600	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
	2.800	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	3.000	15	100.0%	0	0.0%	15	100.0%
	3.200	9	100.0%	0	0.0%	9	100.0%
	3.400	6	100.0%	0	0.0%	6	100.0%
	3.600	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	3.800	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	4.000	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%

Descriptives ^{a,b,c,d,e}				
	Y		Statistic	Std. Error
X	2.600	Mean	3.50000	.250000
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	.32345
			Upper Bound	6.67655
		5% Trimmed Mean	.	
		Median	3.50000	
		Variance	.125	
		Std. Deviation	.353553	
		Minimum	3.250	
		Maximum	3.750	
		Range	.500	
		Interquartile Range	.	
		Skewness	.	.
		Kurtosis	.	.

	2.800	Mean		3.17500	.170477
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.70168	
			Upper Bound	3.64832	
		5% Trimmed Mean		3.18056	
		Median		3.25000	
		Variance		.145	
		Std. Deviation		.381199	
		Minimum		2.625	
		Maximum		3.625	
		Range		1.000	
		Interquartile Range		.688	
		Skewness		-.543	.913
		Kurtosis		-.003	2.000
	3.000	Mean		3.24167	.082255
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.06525	
			Upper Bound	3.41809	
		5% Trimmed Mean		3.24074	
		Median		3.25000	
		Variance		.101	
		Std. Deviation		.318572	
		Minimum		2.625	
		Maximum		3.875	
		Range		1.250	
		Interquartile Range		.375	
		Skewness		.175	.580
		Kurtosis		.518	1.121
	3.200	Mean		3.19444	.175682
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.78932	
			Upper Bound	3.59957	
		5% Trimmed Mean		3.18133	
		Median		3.25000	

		Variance		.278		
		Std. Deviation		.527046		
		Minimum		2.625		
		Maximum		4.000		
		Range		1.375		
		Interquartile Range		1.000		
		Skewness		.258	.717	
		Kurtosis		-1.655	1.400	
	3.400	Mean		3.18750	.135976	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2.83796		
			Upper Bound	3.53704		
		5% Trimmed Mean		3.18750		
		Median		3.25000		
		Variance		.111		
		Std. Deviation		.333073		
		Minimum		2.750		
		Maximum		3.625		
		Range		.875		
		Interquartile Range		.594		
		Skewness		-.143	.845	
		Kurtosis		-1.399	1.741	
		a. X is constant when Y = 2.200. It has been omitted.				
		b. X is constant when Y = 2.400. It has been omitted.				
		c. X is constant when Y = 3.600. It has been omitted.				
		d. X is constant when Y = 3.800. It has been omitted.				
		e. X is constant when Y = 4.000. It has been omitted.				

Tests of Normality ^{a,b,e,f,g}							
	Y	Kolmogorov-Smirnov ^c			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	2.600	.260	2	.			
	2.800	.178	5	.200*	.981	5	.940
	3.000	.204	15	.092	.945	15	.454

	3.200	.245	9	.127	.891	9	.204
	3.400	.213	6	.200*	.948	6	.721
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. X is constant when Y = 2.200. It has been omitted.							
b. X is constant when Y = 2.400. It has been omitted.							
c. Lilliefors Significance Correction							
e. X is constant when Y = 3.600. It has been omitted.							
f. X is constant when Y = 3.800. It has been omitted.							
g. X is constant when Y = 4.000. It has been omitted.							

X Stem-and-Leaf Plot for

Y= 2.600

Frequency	Stem &	Leaf
-----------	--------	------

1.00	3 .	2
------	-----	---

1.00	3 .	7
------	-----	---

Stem width: 1.000

Each leaf: 1 case(s)

X Stem-and-Leaf Plot for

Y= 2.800

Frequency	Stem &	Leaf
-----------	--------	------

1.00	2 .	6
------	-----	---

3.00	3 .	023
------	-----	-----

1.00	3 .	6
------	-----	---

Stem width: 1.000

Each leaf: 1 case(s)

X Stem-and-Leaf Plot for

Y= 3.000

Frequency	Stem &	Leaf
-----------	--------	------

2.00	2 .	68
------	-----	----

11.00	3 .	00022223333
-------	-----	-------------

2.00	3 .	78
------	-----	----

Stem width: 1.000

Each leaf: 1 case(s)

X Stem-and-Leaf Plot for

Y= 3.200

Frequency	Stem &	Leaf
-----------	--------	------

4.00	2 .	6677
------	-----	------

2.00	3 .	23
------	-----	----

2.00	3 .	67
------	-----	----

1.00	4 .	0
------	-----	---

Stem width: 1.000

Each leaf: 1 case(s)

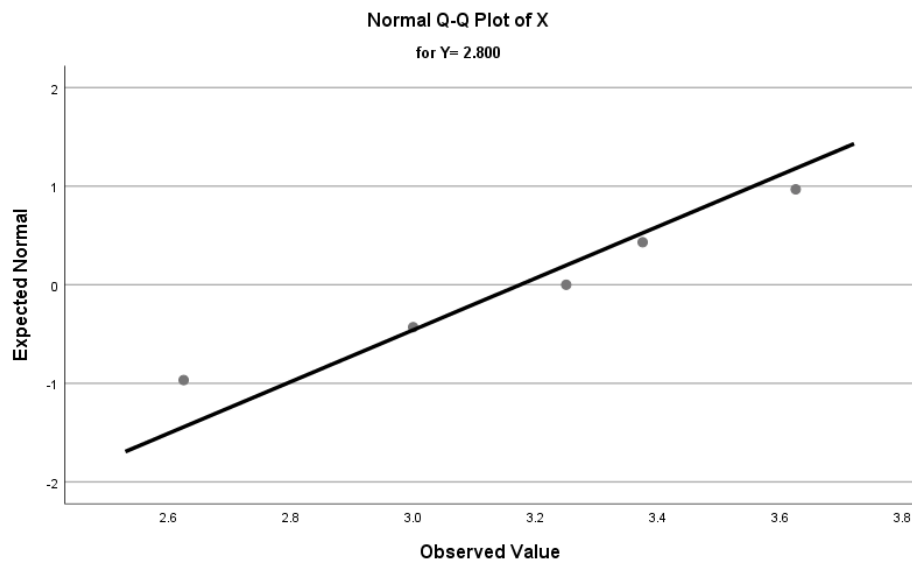
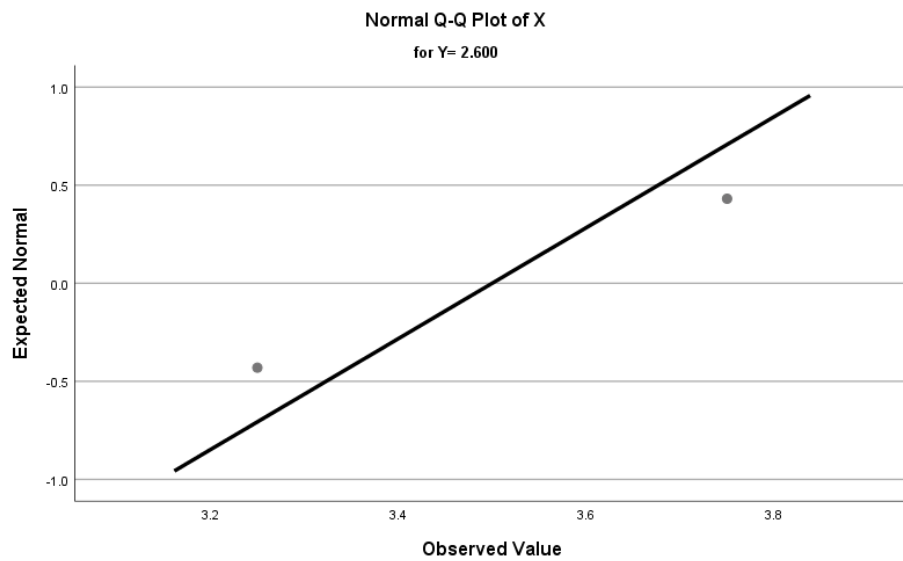
X Stem-and-Leaf Plot for

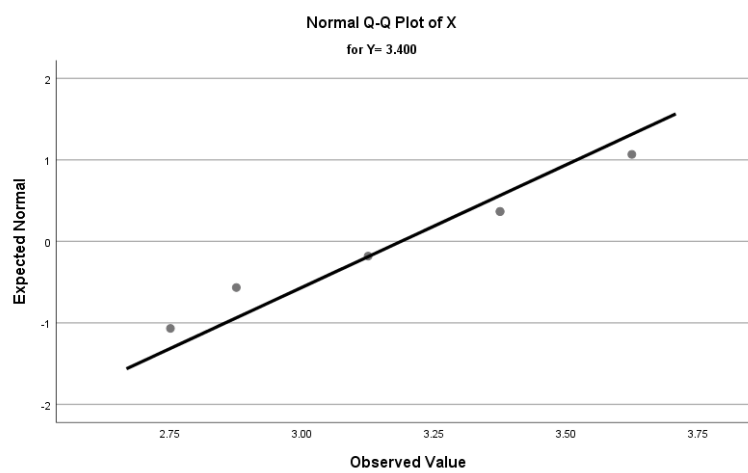
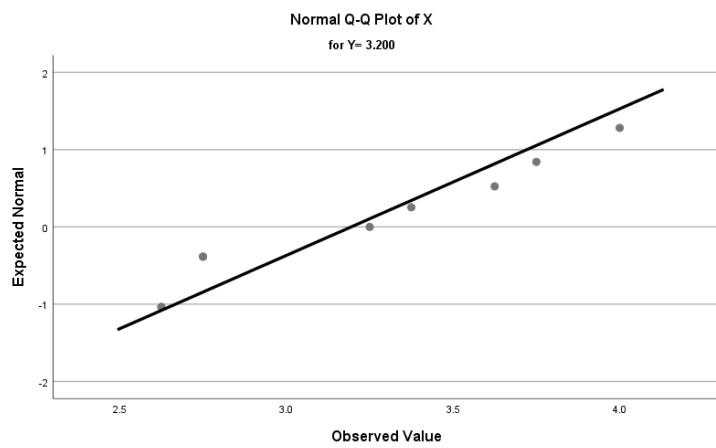
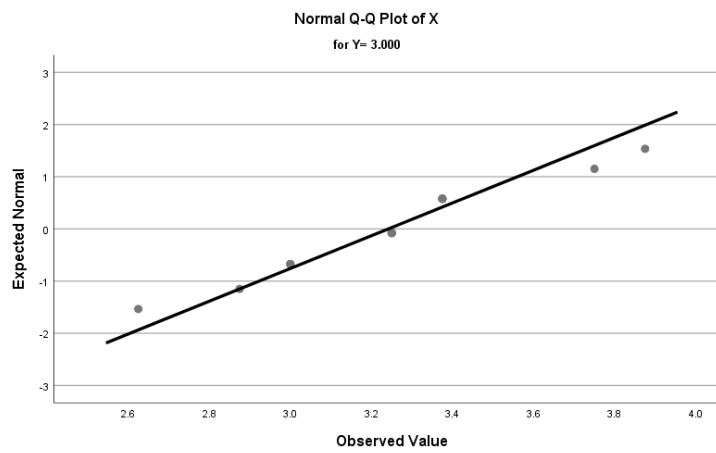
Y= 3.400

Frequency	Stem &	Leaf
2.00	2 .	78
3.00	3 .	133
1.00	3 .	6

Stem width: 1.000

Each leaf: 1 case(s)



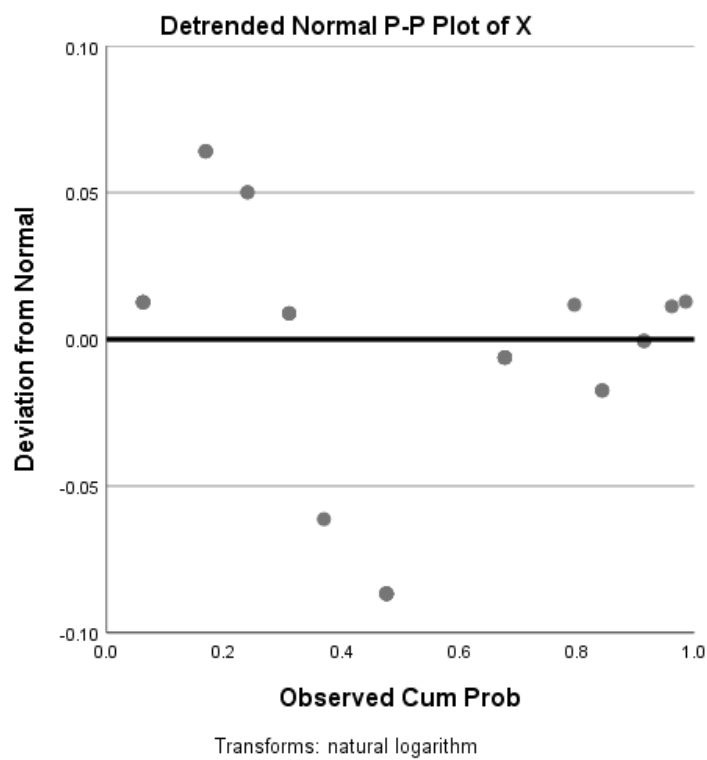
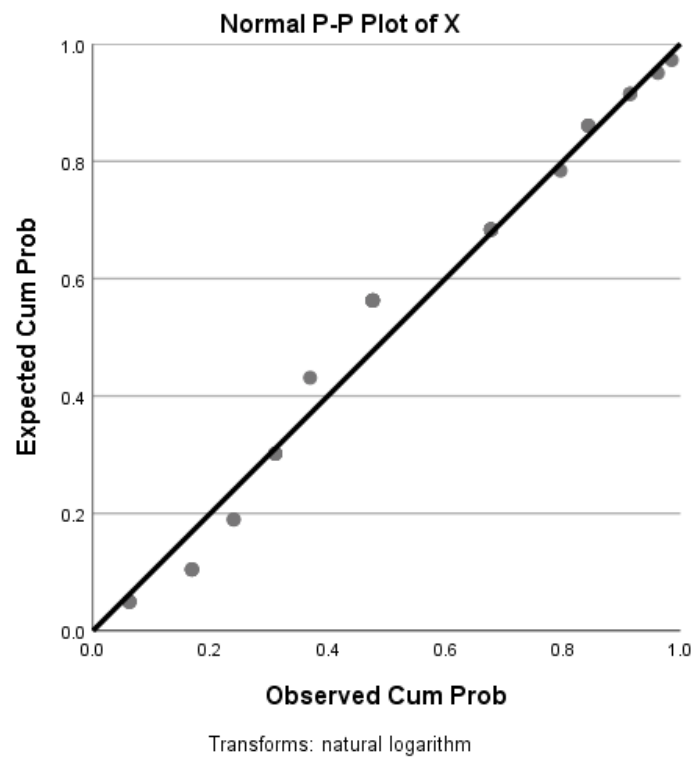


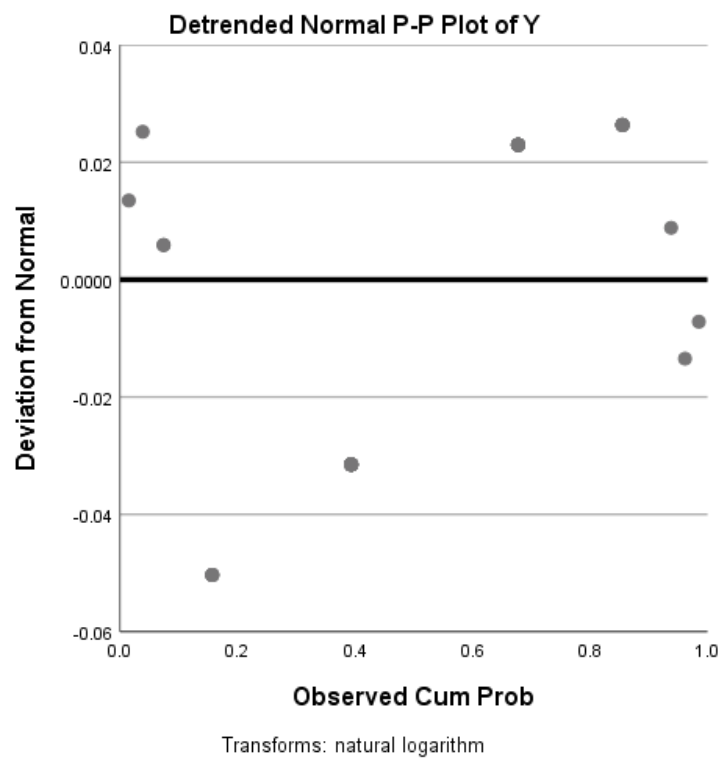
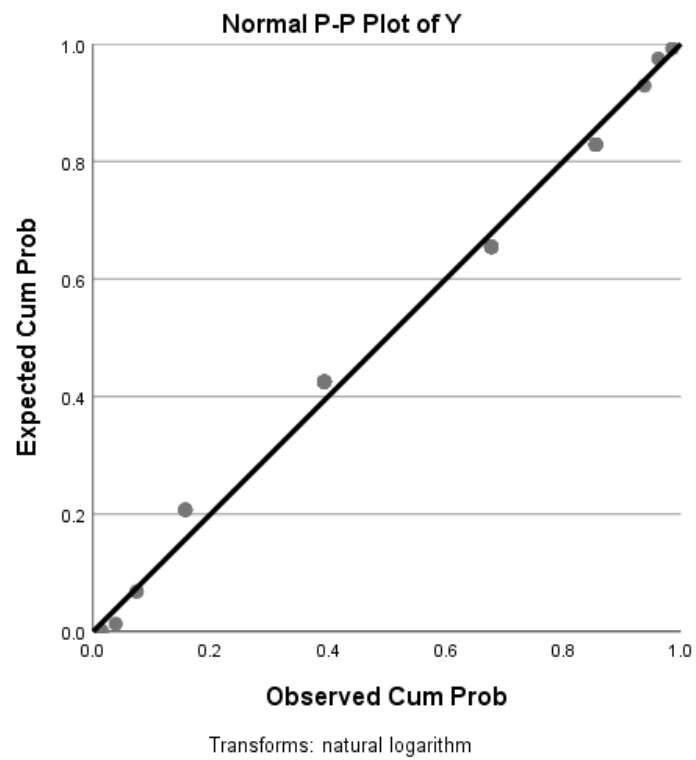
2. Uji Normalitas dengan P- P Plot

3. Model Description		
Model Name		MOD_1
Series or Sequence	1	X
	2	Y
Transformation		Natural logarithm
Non-Seasonal Differencing		0
Seasonal Differencing		0
Length of Seasonal Period		No periodicity
Standardization		Applied
Distribution	Type	Normal
	Location	Estimated
	Scale	Estimated
Fractional Rank Estimation Method		Blom's
Rank Assigned to Ties		Mean rank of tied values
Applying the model specifications from MOD_1		

Case Processing Summary			
		X	Y
Series or Sequence Length		42	42
Number of Missing Values in the Plot	Negative or Zero Before Log Transform	0	0
	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0
The cases are unweighted.			

Estimated Distribution Parameters			
		X	Y
Normal Distribution	Location	.00000	.00000
	Scale	1.000000	1.000000
The cases are unweighted.			





HASIL UJI LINEARITAS

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X * Y	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Report				
X				
Y	Mean	N	Std. Deviation	Median
2.200	3.37500	1	.	3.37500
2.400	2.75000	1	.	2.75000
2.600	3.50000	2	.353553	3.50000
2.800	3.17500	5	.381199	3.25000
3.000	3.24167	15	.318572	3.25000
3.200	3.19444	9	.527046	3.25000
3.400	3.18750	6	.333073	3.25000
3.600	2.62500	1	.	2.62500
3.800	3.25000	1	.	3.25000
4.000	3.50000	1	.	3.50000
Total	3.21131	42	.374988	3.25000

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X * Y	Between Groups	(Combined)	.861	9	.096	.624	.767
		Linearity	.006	1	.006	.041	.842
		Deviation from Linearity	.855	8	.107	.697	.691
	Within Groups		4.904	32	.153		
	Total		5.765	41			
Measures of Association							
	R	R Squared	Eta	Eta Squared			
X * Y	-.033	.001	.387	.149			

HASIL UJI REGRESI LINEAR (UJI HIPOTESA)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.596	.176	.309797
a. Predictors: (Constant), X				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.937	1	.937	9.765	.003 ^b
	Residual	3.839	40	.096		
	Total	4.776	41			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.744	.444		3.927	.000
	X	.434	.139	.443	3.125	.003
a. Dependent Variable: Y						



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 7085/S.01/PTSP/2018
 Lampiran :
 Penhal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Ketua STIMIK Kharisma Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar Nomor : 7540/UN36.22/PL/2018 tanggal 20 September 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : DIAN ISMAYANTI AMRAN
 Nomor Pokok : 1393142055
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. AP. Pettarani Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA STIMIK KHARISMA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **04 Oktober s/d 04 November 2018**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 02 Oktober 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513-199002 1 002

Tembusan Yth
 1. Pembantu Dekan Bid. Akademik FE UNM Makassar di Makassar,
 2. *Pertinggal*

SIMAP PTSP 02-10-2018



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://p2tbkpmmd.sulselprov.go.id> Email : p2t_provsulsel@yahoo.com
 Makassar 90222





**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. A.P Pettarani Kampus UNM Gunung Sari Baru Makassar Telp. 889464

Dalam rangka menyelesaikan Studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, maka dengan ini saya mengajukan judul Skripsi sebagai berikut :

1. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA STMIK KHARISMA MAKASSAR.
- ②. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA STMIK KHARISMA MAKASSAR.
3. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI PADA STMIK KHARISMA MAKASSAR.

Judul-judul penelitian tersebut, telah sesuai dengan Program Studi Manajemen dan konsentrasi yang saya pilih.

Makassar, 23 Maret 2017

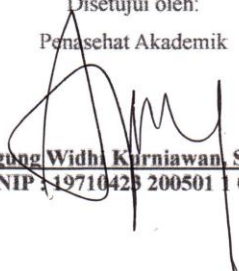
Mahasiswa ybs,


Dian Ismayanti Amran

Judul yang disetujui adalah (...2...)

Disetujui oleh:

Penasehat Akademik


Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST., M.M
NIP. 19710428 200501 1 002

RIWAYAT HIDUP



DIAN ISMAYANTI AMRAN, Lahir di Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan Pada Tanggal 06 Februari 1996. Merupakan Anak Kedua dari Dua Bersaudara Dari Pasangan Alm. Amran Yusuf dan Baharaeni.

Penulis memulai Pendidikan di SDN 250 Pinrang dan Lulus pada Tahun 2007. Pada Tahun yang sama, Penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 1 Pinrang dan Lulus pada Tahun 2010, Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Pinrang dan Lulus pada Tahun 2013. Tahun 2013 Penulis Terdaftar sebagai Mahasiswa pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas, Program Strata I (S1) Melalui Jalur Mandiri.